

PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT) SERTA DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SURABAYA INDUSTRIAL ESTATE SURABAYA

Oleh

Laylatul Damayanti K Dan Suparwati
Pridu Il.Adm,Bisnis FISIP-UPNV Jawa Timur

Abstrak

Penelitian ini, peneliti bertujuan: untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh simultan dan parsial variable pelatihan (Diklat) dan Disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan.

Populasi yang digunakan dalam penelitian adalah 136 orang, akan tetapi dengan melihat teknik penentuan sampel (Stastified Random Sampling) dan menggunakan rumus Slovin, maka, sampel yang diperoleh sejumlah 101 orang. Teknik yang digunakan untuk pengukuran variabel yaitu menggunakan teknik penyebaran kuisioner. Sedangkan metode analisis dan pengujian hipotesis. Peneliti menggunakan uji F (serempak), uji t (parsial), analisis koefisien determinasi (R^2), dan analisis regresi linear berganda.

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa secara simultan :pendidikan dan pelatihan (Diklat) dan Disiplin kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, pendidikan dan pelatihan (Diklat) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, Hal ini menjadikan disiplin merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi Kinerja karyawanp ada PT. Surabaya Industrial Estate Rungkut Surabaya

Kata Kunci = Pendidikan dan Pelatihan (Diklat),Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan (asset) utama sebuah perusahaan yang harus dikelola dengan baik,keberadaan sumber daya manusia sangat penting bagi sebuah perusahaan dalam mengelola, mengatur dan menggunakan sumber daya manusia sehingga dapat berfungsi secara produktif,efektif dan efisien sehingga dapat mencapai tujuan organisasi.

Manajemen merupakan sebuah proses yang terdiri atas fungsi-fungsi perencanaan dan pengendalian kegiatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efisien. Paling tidak manajemen dapat didefinisikan sebagai sebuah proses yang terdiri atas perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian. Karena apa yang direncanakan harus dilaksanakan dan dalam pelaksanaan paling tidak ada kegiatan untuk menyesuaikan rencana dengan struktur organisasi dan gaya kepemimpinan, dan selanjutnya apa yang dilaksanakan perlu dikendalikan untuk menjamin agar pelaksanaan sesuai dengan rencana.

Kinerja pada dasarnya adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya . Organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan perlu adanya pengembangan sumber daya manusia yang tepat,faktor-faktor yang digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya kemampuan individual (pengetahuan, keterampilan dan kemampuan), dan dukungan organisasional. Kinerja karyawan merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan, dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat,seperti ide-ide dan inovasi dari pegawai dalam rangka meningkatkan kemajuan organisasi.

Pendidikan dan pelatihan karyawan (Diklat) merupakan salah satu aspek yang perlu ditangani secara terencana dan berkelanjutan dalam rangka pembinaan karyawan suatu perusahaan untuk meningkatkan mutu ,kemampuan dan ketrampilan karyawan dalam melakukan pekerjaan,selain itu pendidikan dan pelatihan juga ditujukan untuk memelihara dan meningkatkan kecakapan serta kemampuan dalam menjalankan tugas yang dipercayakan kepadanya.Oleh karena itu setiap organisasi

yang ingin berkembang harus benar-benar memperhatikan pendidikan dan pelatihan pegawai sehingga dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Berdasarkan hasil observasi awal peneliti menemukan beberapa permasalahan yang perlu diperhatikan hendaknya PT Surabaya Industrial Estate Rungkut (SIER) Surabaya terkait dengan pengembangan sumber daya manusia khususnya pada pendidikan dan pelatihan pegawai. Permasalahan tersebut adalah berkaitan dengan kinerja pegawai di hendaknya PT Surabaya Industrial Estate Rungkut (SIER) Surabaya masih Belum berjalan secara optimal. Hal tersebut dapat terlihat dari segi kualitas, masih banyak pegawai yang belum memiliki kemampuan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya, kemudian karyawan PT SIER belum mencukupi dalam segi kuantitas masih memerlukan tambahan pegawai untuk menambah pegawai di setiap bagian. Pengetahuan para karyawan masih perlu ditingkatkan terutama dalam hal teknologi informasi

Menyadari pentingnya pendidikan dan pelatihan diperlukan adanya koordinasi yang baik dari setiap bagian. Koordinasi penting dalam organisasi, karena didalamnya terdapat kegiatan yang berlainan dan dilakukan banyak orang, sehingga perlu adanya koordinasi yang baik agar tidak terjadi kesimpangsiuran kegiatan dan dapat ditunjukkan kepada titik arah pencapaian tujuan dengan efisien. Karyawan yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan pada PT Surabaya Industrial Estate Rungkut (SIER) Surabaya belum menerapkan materi yang diajarkan pada pendidikan dan pelatihan (diklat) pada pekerjaannya dan evaluasi diklat yang dilaksanakan oleh instansi belum terlaksana. Evaluasi pendidikan dan pelatihan sangatlah penting bagi individu ataupun organisasi, karena tujuan evaluasi ini yaitu untuk mengetahui sejauh mana kegiatan pendidikan dan pelatihan telah mencapai tujuan. saat pen

Kedisiplinan memegang peranan yang cukup penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Seorang karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi akan bekerja dengan baik dan dapat meningkatkan kinerja organisasi. Namun di PT Surabaya Industrial Estate Rungkut (SIER) Surabaya tingkat kedisiplinan karyawan masih perlu ditingkatkan agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan maksimal.

PT Surabaya Industrial Estate Rungkut (SIER) Surabaya merupakan perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dan sebagai instansi pemerintah, Pemerintah mendorong pembangunan dan pengelolaan kawasan industri dengan mendirikan kawasan industri. PT Surabaya Industrial Estate Rungkut (SIER) Surabaya mempunyai misi yaitu salah satunya Mewujudkan kawasan industri modern yang inovatif, berbasis teknologi informasi, dan ramah lingkungan. Salah satu cara untuk merealisasikan misi tersebut hendaknya PT Surabaya Industrial Estate Rungkut (SIER) Surabaya berupaya untuk meningkatkan kualitas pegawai. Peningkatan kualitas pegawai tersebut dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan merupakan bagian tidak terpisahkan dari usaha pembinaan karyawan secara menyeluruh.

Tinjauan Pustaka

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam bidang produksi, pemasaran, keuangan, ataupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia (SDM) dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia. Istilah “ manajemen mempunyai arti sebagai pengetahuan tentang bagaimana seharusnya *memanage (mengelola)* sumber daya manusia.

Pengertian Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Pendidikan dan pelatihan merupakan penciptaan suatu lingkungan dimana para pegawai dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan (Yuniarsih dan Suwatno, 2011).

Menurut Sumarsono (2009) pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan SDM. Pendidikan dan pelatihan tidak hanya menambah pengetahuan, akan tetapi juga meningkatkan ketrampilan bekerja, dengan demikian dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan memang tidak dapat dipisahkan, pendidikan dan pelatihan adalah unsur sentral dalam pengembangan karyawan dan selain itu juga dapat meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap pegawai yang lebih menekankan pada aspek teknis dan konseptual.

Pengertian Disiplin kerja Karyawan

Dalam kehidupan perusahaan kondisi tertib dan teratur merupakan sebagian aspek penting yang berperan pada kelancaran organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk menetralkan kondisi tertib dan teratur maka diperlukan pengaturan akan mekanisme kerja, diantaranya dalam bentuk peraturan kerja organisasi yang ditujukan kepada semua unsur dalam organisasi. Tujuan dari peraturan ini adalah untuk menciptakan suasana tertib dan teratur dalam pencapaian hasil kerja yang maksimal, dalam arti pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Agar dapat berjalan dengan baik maka diperlukan ketaatan dan peran serta yang positif dari setiap pegawai. Disiplin berasal dari akar kata "*disciple*" yang berarti belajar. Disiplin merupakan arahan untuk melatih dan membentuk seseorang melakukan sesuatu menjadi lebih baik.

Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67) mengemukakan bahwa: "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya"

Menurut Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa: "Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan)."

Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan

Pendidikan dan pelatihan sebagai program yang mempunyai peranan penting dalam memperoleh dan meningkatkan kualifikasi kemampuan profesional individu untuk dipersiapkan dalam mengenal dan mengembangkan metode berpikir secara sistematis dalam memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam kehidupan di kemudian hari.

Menurut Simamora (2010) pendidikan dan pelatihan pegawai adalah suatu persyaratan pekerjaan yang dapat ditentukan dalam hubungannya dengan keahlian dan pengetahuan berdasarkan aktivitas yang sesungguhnya dilaksanakan pada pekerjaan.

Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Moenir (2010) disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap SDM dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula. Setiap karyawan harus memiliki disiplin kerja dalam organisasi atau perusahaannya, seperti mematuhi peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan oleh perusahaan karena hal tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis sehingga akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawannya.

Berdasarkan hasil penelitian Ariana (2013) disebutkan bahwa perusahaan bisa lebih memperhatikan kemampuan karyawan, balas jasa terhadap karyawan, sanksi terhadap pelanggaran disiplin, pengawasan yang lebih ketat dalam upaya meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan. Hal-hal tersebut membuktikan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya disiplin kerja yang baik dari karyawan seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan, mentaati peraturan perusahaan maka akan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut sehingga target perusahaan akan tercapai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini, peneliti bertujuan: untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh simultan dan parsial variabel pelatihan (Diklat) dan Disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan.

Variabel penelitian terdiri dari variabel bebas yaitu; pelatihan (Diklat) dan Disiplin kerja, sedangkan variabel terikat adalah kinerja karyawan.

Populasi yang digunakan dalam penelitian adalah 136 orang, akan tetapi dengan melihat teknik penentuan sampel (Stastified Random Sampling) dan menggunakan rumus Slovin, maka, sampel yang diperoleh sejumlah 101 orang. Teknik yang digunakan untuk pengukuran variabel yaitu menggunakan teknik penyebaran kuisioner. Sedangkan metode analisis dan pengujian hipotesis.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan ah regresi linier berganda, yaitu untuk mengetahui variabel – variabel yang mempengaruhi diklat dan disiplin terhadap kinerja karyawan. Uji hipotesis penelitian secara simultan menggunakan uji F dan secara parsial menggunakan uji t

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (diklat dan disiplin) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari hasil perhitungan analisis regresi dengan bantuan program SPSS 20 *for windows* diperoleh hasil sebagai berikut :

Dengan demikian model regresi linier berganda untuk pengaruh diklat serta disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yaitu sebagai berikut :

$$\text{Kinerja Karyawan (Y)} = 0,931 + 0,342X_1 + 0,589X_2 + \varepsilon$$

Pengujian Hipotesis

a. Uji F (Simultan)

Uji F menunjukkan bahwa seluruh variabel independen yang terdiri dari Diklat (X_1), Disiplin (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Kesimpulan

Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $329,662 > 3,09$, maka H_0 ditolak pada tingkat signifikansi 5% sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa semua variabel bebas (diklat dan disiplin) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

b. Uji t (Uji Parsial)

Untuk menguji hipotesis digunakan uji t yang menunjukkan pengaruh secara parsial dari masing masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Pada tahapan ini dilakukan pengujian terhadap pengaruh variabel bebas yang terdapat pada model yang berbentuk untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) yang ada dalam model secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y) Uji Parsial Antara Variabel Diklat (X_1) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Untuk menguji hipotesis digunakan uji t yang menunjukkan pengaruh secara parsial variabel diklat (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y)

Menghitung level of signifikan sebesar 5 % dan derajat kebebasan (df) = (2 : 98) sehingga diketahui $t_{tabel} = 1,984$ karena $t_{hitung} (4,431) > t_{tabel} (1,984)$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa diklat (X_1), secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada perusahaan PT Surabaya Industrial Estate Rungkut

Pengaruh Disiplin (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4.15 didalam uji parsial bahwa :

1. Hipotesis

$H_0 : b_2 = 0$ artinya variabel disiplin (X_2) tidak memberikan pengaruh terhadap variabel terikat Y

$H_1 : b_2 \neq 0$ artinya variabel disiplin (X_2) memberikan pengaruh terhadap variabel terikat Y

2. Kriteria penerimaan dan penolakan

H_0 diterima jika : $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$

H_0 ditolak jika : $t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$ atau $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$

3. Menghitung level of signifikan α sebesar 5 % dan derajat kebebasan (df) (2 :98) sehingga diketahui $t_{\text{tabel}} = 1,984$
2. Karena $t_{\text{hitung}} (7,831) > t_{\text{tabel}} (1,984)$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan kinerja karyawan (Y) pada perusahaan PT Surabaya Industrial Estate Rungkut

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu, nilai koefisien korelasi (R) menunjukkan seberapa erat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Besarnya nilai koefisien korelasi adalah 0,933. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel Diklat (X_1) dan Disiplin (X_2) terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) tersebut memiliki hubungan sangat erat atau sangat kuat yaitu sebesar 93,3%

Nilai koefisien determinasi atau R^2 digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat atau (Y) yaitu kinerja karyawan. Hasil dari perhitungan SPSS diperoleh nilai $R^2 = 87,1$ kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh Diklat (X_1) Disiplin (X_2), sedangkan sisanya 12,9 % dipengaruhi oleh variabel lain

Sedangkan nilai korelasi parsial (r) menunjukkan seberapa erat hubungan antara variabel bebas yang meliputi variabel diklat dan disiplin secara parsial terhadap variabel terikat atau kinerja karyawan

Terlihat bahwa nilai koefisien determinasi terbesar adalah untuk variabel disiplin 0,919 atau 91,9 % artinya secara parsial variabel disiplin memberikan pengaruh dominan, sedangkan yang memberikan pengaruh terkecil terhadap kinerja karyawan adalah variabel diklat yaitu sebesar 0,889 atau 88,9 %

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara simultan variabel bebas Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) (X_1), Disiplin Kerja (X_2) Berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y) berpengaruh signifikan dan positif
2. Secara Parsial variabel Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) (X_1), berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Surabaya Industrial Estate Rungkut Surabaya
3. Secara Parsial variabel Disiplin (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT.. Surabaya Industrial Estate Rungkut Surabaya.
4. Variabel bebas (X) yang dominan dan memberikan pengaruh besar terhadap kinerja karyawan pada PT Surabaya Industrial Estate Rungkut adalah disiplin (X_2) Disiplin bentuk ketaatan terhadap peraturan tertulis dan peraturan tidak tertulis yang telah dibuat oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian semakin kuat disiplin maka akan semakin tinggi kinerjanya

Saran

1. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain seperti motivasi yang diduga besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.
2. Pembinaan dan pengembangan PT Surabaya Industrial Estate Rungkut dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan (Diklat) hendaknya lebih seringkali dilakukan secara periodik bukan hanya sesuai dengan kebutuhan saja agar karyawan kemampuannya lebih diperbarui.
3. Agar disiplin kerja karyawan dapat terlaksana secara efektif dan efisien maka para pemimpin sebaiknya dapat menjalin hubungan komunikasi yang harmonis dengan para karyawannya, baik secara formal maupun secara informal dan perusahaan sebaiknya mempertahankan peraturan yang sudah diterapkan

dalam perusahaan dan memberikan sanksi yang lebih tegas lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Tohardi (2010). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit CV. Mandar Maju:Jakarta
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama
- Edy, Sutrisno. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Edisi 3*. Semarang : Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko,T. Hani.2012.*Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta:BPFE
- Harsono, 2011, *Sistem Administrasi Kepegawaian*.Bandung:Fokus Media
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta : Bumi Aksara
- Hendry Simamora.2010.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Edisi Ketiga.Yogyakarta:STIE YKPN
- Herman,Sofyandi.2013.*Manajemen Sumber Daya Manusia*,Cetakan Kedua,Graha ilmu:Yogyakarta
- Husein Umar, 2004, *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis, Cet ke 6*, Jakarta PT RajaGrafindo Persada.
- Sugiyono (2011). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan kuantitatif,kualitatif)*,Bandung : Alfabeta
- Riduwan dan Kuncoro,2008.*Cara Menggunakan dan Memakai analisis Jalur*.Bandung : Alfabeta
- Riskiyah, yuhara, 2013.*Fungsi Manajemen*. (Online), (<http://yuharariskiyah.wordpress.com/2013/11/26/405html> diakses 19 desember 2016)
- Sedarmayanti. 2011. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, CV Mandar Maju, Bandung.
- Siagian, Sondang. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Siswanto Sastrohadiwiryono. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sudjana.2002.*Metode Statistika*.Tarsito : Bandung
- Sumarsono, Sonny. 2009. *Ekonomi Sumber Daya Manusia Teori dan Kebijakan Publik*. Jogjakarta : Graha Ilmu.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa.2011.*Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*.Bandung:Alfabeta
- Wibowo.2010.*Manajemen Kinerja*.Edisi Ketiga,Jakarta:Rajawali pers
- Yani, Asep Tapip. (2011). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bandung: Humaniora.
- Tjutju Yuniarsih dan Suwatno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta